

الاتجاه نحو الخصخصة وعلاقته بنية ترك العمل لدى موظفي القطاعات الحكومية السعودية المستهدفة في برنامج الخصخصة

The Relationship between the Attitude Towards Privatization and the Turnover Intention among the Employees of Saudi Government Sector that is Targeted for Privatization Programs

إعداد:

أ/ إبراهيم بن أحمد بن وائل اليحيى
د. علي بن موسى الصباحيين

مستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الاتجاه نحو الخصخصة ونية ترك العمل لدى موظفي القطاعات الحكومية السعودية المستهدفة في برنامج الخصخصة.

وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بين الاتجاه نحو الخصخصة ونية ترك العمل، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو الخصخصة ونية ترك العمل وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) ووفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي) باستثناء وجود فروق في نية ترك العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي) لصالح العمر الأكبر والخبرة الأكثر والمؤهل الأقل، ووجود فروق في الاتجاه نحو الخصخصة وفقاً للمتغير الديموغرافي (العمر) لصالح العمر الأقل.

Abstract

This study aimed to the mediating role of job security in the relationship between the attitudes towards privatization and the intention turnover among employees of the Saudi government sectors that targeted in the privatization program.

The results showed that, there were relationship between the attitudes towards privatization and the intention turnover. The results also showed that, there were no differences between the employees in the attitudes towards privatization, and intention turnover according to the gender variable (males - females) and according to demographic variables (age, experience, education), except in intention turnover according to demographic variables (age, experience, education) in favor of oldest age, most experience and lowest education, attitudes towards privatization according to demographic variable (age) in favor of lowest age.

مقدمة:

يتطلب النجاح المهني في منظمات الأعمال (الحكومية والخاصة) إلى الاعتماد على أداء الموظفين وإمكاناتهم وقدراتهم، حيث إن رؤية المنظمة وثقافتها وقيمتها تتعكس مباشرة على سلوكهم التنظيمي، وبالتالي فإن الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية بكافة الأصعدة المعرفية والانفعالية والسلوكية مثل: الآراء والأفكار والابتكارات، ومشاعر، وأداء الموظفين وتصرفاتهم وتفاعلهم البين شخصي، كل ذلك يؤثر في الثقافة العامة للمنظمات ويمهد الطريق نحو أداء مميز وإنتاجية عالية.

فالمنظمات بمختلف مجالاتها تواجه العديد من التحديات مثل: مواكبة التحديات التقنية والتطورات الإدارية على مستوى الأنظمة واللوائح، والمنافسة في سوق العمل، مما ترهقها وتؤثر على مخرجاتها ونتائجها سلباً، وبحسب طريقة التعامل مع تلك التحديات قد يتحول هذا العناية إلى تأثير إيجابي، الأمر الذي يجعلها أمام حاجة ملحة إلى التكيف وإجراء التغييرات في أساليب العمل فنياً وإجرائياً وتقنياً، نظراً لما

تتيحه من تقليص للجهد والتكاليف، وسرعة في الإنتاجية، وتقليل هامش الخطأ، مما ينعكس على تطور المنظمة في شتى النواحي.

وعملت القطاعات الحكومية على بنظام معين على مدى سنوات كثيرة، حتى صدور برنامج التخصص في الآونة الأخيرة الذي يهدف إلى خصخصة القطاعات الحكومية وتغيير لوائحها، وأنظمتها، والهياكل التنظيمية، بالإضافة إلى آلية توظيف منسوبها بما يتناسب مع أهدافها بعد الخصخصة، وكذلك العمل على إلغاء السلالم الوظيفية الدائمة خطوة بخطوة، لتحويل الموظفين إلى عقود سنوية، كما جاء في وثيقة الرؤية (2030) على أن "الوطن الذي ننشده لا يكتمل إلا بتكامل أدوارنا فلدنا جميعاً أدوار نؤديها سواء كنا عاملين في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي..." (وثيقة رؤية 2030، ص 67، 2016).

وبعد رسم عدة أهداف في خصخصة خدمات حكومية محددة ودعم نمو القطاع الخاص وفق برنامج التخصص أحد البرامج تحقيق الرؤية السبعة عشر (رؤية 2030، 2016)، وكذلك إطلاق برنامج التخصص في المملكة ابتداءً من عام 2018م بهدف تحديد الأصول والخدمات الحكومية القابلة للخصخصة في عدد من القطاعات (المركز الوطني للتخصيص، 2017)، شهدت القطاعات المستهدفة في برنامج التخصص معدلات تسرب وظيفي عالية أدت إلى إنهاء العلاقة المهنية للعديد من الموظفين في تلك القطاعات، وانتقال بعضهم إلى قطاعات عامة أخرى غير مستهدفة بالخصخصة، فقد بلغت الإحصاءات لمجموع تاركي العمل من القطاعات المستهدفة بين متقاعدين لسن مبكر ومنقلين لجهات أخرى أو أي أسباب أخرى غير التقاعد لسن نظامي منذ إعلان برنامج التخصص ما مجموعه (65621) موظفاً بين العامين (2018 - 2017)، وبمتوسط قدره (33000) موظف عن كل عام تقريباً، وهو بزيادة عن المتوسط المعتاد بحوالي (8000) موظفاً تقريباً، مقارنة بالعام المالي (2016) (الهيئة العامة للإحصاء، 2021).

وبحسب ايغالنس وريفاي (Igalens 999 ; Rivai, 2015) فإن رغبة الموظفين في ترك العمل تكون لأسباب نفسية مختلفة تتمثل بالحاجة إلى التغيير، وكثرة المخاوف حول مستقبلهم المهني، وعدم الاستقرار النفسي، والرغبة في الحصول على مزايا أفضل في فرص عمل خارج المنظمة التي ينتمون لها، فتنسج الخيارات لديهم ويتاح لهم تداولها كفكرة، وتظهر النية لدى الموظفين في ترك العمل. وبذلك يمكن التنبؤ بظهور نية ترك العمل لدى الموظفين في القطاعات المستهدفة بالخاصة بالمملكة العربية السعودية بشكل واضح، من خلال ازدياد نسبة ترك العمل بنحو (33%) تقريباً إبان فترة ما بعد إعلان الخصخصة بين العامين (2017-2018) وقد يُعزى ارتباط رغبة الموظفين في ترك العمل باتجاههم نحو الخصخصة، الأمر الذي قد يُبرز دور الاتجاهات في سلوك الموظفين.

فالاتجاهات في أدبيات علم النفس الاجتماعي والتنظيمي تُعد محددات رئيساً في سلوك الموظفين التنظيمي، وعنصراً مهماً في بناء الشخصية المهنية، كما تفسر ذلك نظرية الفعل المبرر (Reasoned Action) في أحد افتراضاتها أن اتجاهات الأفراد تساعد على التنبؤ بسلوكهم، فهم يتصرفون وفقاً لنواياهم، وبالرغم من أن نظرية الفعل المبرر تنظر للنية دور فاعل وكبير يؤدي إلى السلوك بشكل كبير، إلا أنها ترى مشاعر الخوف من عواقب ذلك السلوك يؤدي إلى الإحجام أحياناً (Azjen & Fishbein, 1975).

وطبقاً لنظرية الفعل المبرر (Reasoned Action) فإن ترك العمل الحاصل في القطاعات المستهدفة بالخاصة يمكن التنبؤ من خلاله في وجود نية ترك العمل لدى أغلب الموظفين في تلك القطاعات، إلا أنه لم يحن حدوث ترك العمل فعلياً، وهو ما قد يؤثر في وجوده مستقبلاً.

مشكلة الدراسة:

إن أول ما يظهر من عملية خصخصة القطاعات الحكومية هو اتجاهات سلبية لدى الموظفين، وتبرز لديهم مخاوف الاستغناء عنهم، ويراودهم قلق حول مستقبلهم الوظيفي،

ويظهر ذلك جلياً في تصرفاتهم وتفاعلهم المهني (Al-Mutairi et al., 2014)، فاتجاه الموظفين نحو التخصص غاية في الأهمية لضمان تكيفهم مع التغير في نظام العمل والتأكد من أداء المهام بسلاسة وكذلك الاطمئنان على المستقبل الوظيفي الذي بدوره يقلل من القلق بجميع صورته مما يعيق تحقيق الأهداف الرئيسة على مستوى المنظمة ككل في القطاعات المستهدفة لبرامج التخصص.

كما أن دراسة تكوين الرأي وتحديد الاتجاهات وتغييرها يعد أمر أساسياً لفهم الانطباع العام عما يتصوره الفرد، فاتجاه الموظف السلبي نحو مستقبله الوظيفي يولد ضغوط نفسية تؤثر سلباً في مشاعره، بسبب ارتباط تلك الضغوط بتفكيره حول فقدان وظيفته الحالية، كما أن اتجاه الموظف الإيجابي نحو مستقبله الوظيفي يساعد في الولاء التنظيمي والاستقرار الوظيفي في مكان العمل (Bridges & , 2018) Kaufman).

فأكثر ما يؤرق القادة في المنظمات بالعصر الحديث هو ما يسمى بعملية الدوران الوظيفي أي ترك نسبة من الموظفين عملهم، ومن ثم استقطاب آخرين مكانهم، مما ينتج عنه كلفة عالية على منظمات العمل بسبب الجهود المبذولة في إنهاء عقود أولئك الموظفين، ومن ثم الإعلان عن شغور وظائفهم، ثم الاختيار، ونهاية بالتوظيف، وقد يكون من بين تاركي العمل موظفين ذوي خبرات عالية وجودة في الأداء أو مواهب أو لديهم أي سمات إيجابية مناسبة للمنظمة، وبالتالي يصعب استقطاب مرشحين مناسبين ليحلوا مكانهم، فالمنظمات المتقدمة تعتمد في تخطيطها لرأس المال البشري على نية الموظفين في ترك العمل، وبالرغم من عدم ارتباط نية ترك العمل - بشكل كبير - بترك العمل الفعلي للموظفين (Cho & Lewis, 2012 ؛ Cohen et al, 2016)، إلا أن تلك الدراسات قامت في وضع الاستقرار التنظيمي كمحك، ولم تختبر هذا الأثر في ظل التغيير مثل تخصص بعض القطاعات العامة واتجاهات الموظفين نحوها وعدم الشعور بالأمان الوظيفي فغالباً ما تستند نية الموظفين في ترك العمل على اتجاهات ومشاعر وسلوك

الموظفين (Adams ؛ Henkel, 2009 ؛ Manalo, 2017 ؛ Oi et al., 2009) و Porter, 2016 &، حيث إن دراسة سريفاستافا واغراوال (Srivastava & Agrawal, 2020) تؤكد على أن مقاومة التغيير تسبق نية ترك العمل وترتبط بها طبقاً لأدوار متغيرات بسيطة ومعقدة.

واستناداً على ما سبق تم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما العلاقة بين الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل لدى موظفي القطاعات الحكومية المستهدفة في برنامج التخصص بالمملكة؟

أسئلة الدراسة:

١- هل توجد علاقة بين درجات الاتجاه نحو التخصص ودرجات نية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في المتغيرات: الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل، وفقاً لمتغير النوع (نكور، إناث)؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في المتغيرات: الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل، وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة،

المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

١- التعرف على العلاقة بين الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

٢- الكشف عن الفروق بين أفراد عينة الدراسة في المتغيرات: الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل وفقاً لمتغير النوع (نكور، إناث).

٣- الكشف عن الفروق بين أفراد عينة الدراسة في المتغيرات: الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

أولاً/ الأهمية النظرية:

أ- أهمية الظاهرة المدروسة في اختبار العلاقات والفروق بين المجموعات في فهم السلوك الإنساني والتنبؤ بحدوثه مما قد يساعد في الكشف عن الظاهرة، وهذا يؤدي إلى مزيد من التبصر في محاولة التحكم بهذه الظاهرة وإدارتها، وذلك لما قد تتركه ظاهرة ترك العمل أو حتى النية في تركه من تأثير على كفاءة وأداء العاملين.

ب- يتوقع الباحث أن تثير نتائج الدراسة الحالية العديد من التساؤلات لدى الباحثين لمواصلة البحث العلمي، وإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول متغيرات نفسية أخرى لها علاقة بمفاهيم الدراسة الحالية، مما قد يساهم في تحقيق التراكم المعرفي البحثي.

ثانياً/ الأهمية التطبيقية:

أ- قد تساهم نتائج الدراسة في توجيه نظر المسؤولين وصناع القرار في المنظمات الحكومية إلى أهمية الأخذ بالاعتبار آراء الموظفين وانطباعهم في تخصيص القطاع الحكومي خاصة وأي تغيير على مستوى المنظمة بشكل عام.

ب- قد يساعد في إعداد برامج توعوية تستند على نتائج الدراسة الحالي والتوصيات المقترحة لحد من المشكلات الناتجة لتحويل بعض القطاعات العامة إلى الخصخصة.

ت- تطوير واختبار وتقييم مقاييس نفسية حديثة في البيئة المحلية لقياس كل من الاتجاه نحو الخصخصة ونية ترك العمل، مما سيساهم في إثراء المكتبة العربية المختصة بالقياس النفسي خاصة في المجال المهني.

مفاهيم الدراسة:

أولاً/ الاتجاه نحو الخصخصة **The Attitude Toward Privatization**:

تُعد الاتجاهات من المفاهيم الأساسية في علم النفس الاجتماعي، فهي تفسر مواقف الأفراد نحو العديد من المواضيع أو الأشياء، حيث أشار ويكر (Wicker, 2010) أن الاتجاهات عبارة عن مفهوم فرضي يشير إلى الاستجابة بالقبول أو الرفض تجاه الآراء أو

الأشخاص أو الأحداث أو الأماكن أو الأشياء، ومن الممكن تغيير تلك الاتجاهات بعد اكتساب خبرات جديدة حولها، وعرفها خليفة و محمود (1994) بأنها: استجابة عامة عقلية ونفسية عند الفرد نحو مثيرات محددة ومرتبطة بموضوع معين في البيئة التي يعيش فيها، تتظمها وتوجهها خبراته السابقة فيها، بما يكفل تقييمها وتعميمها على سلوكياته في المواقف والظروف المتشابهة المرتبطة بموضوع الاتجاه، مما يجعله يتصف بالإيجابية والسلبية، ويعرفانه شحاته والنجار (2003) بأنه: الموقف الذي يتخذه الفرد، أو الاستجابة التي يبينها نحو شيء معين أو حدث معين أو قضية معينة إما بالقبول أو الرفض أو المعارضة، نتيجة مروره بخبرة معينة، أو توافر ظروف تتعلق بذلك الشيء أو الحدث أو القضية.

عرف إيغلي وتشيكين (Eagly & Chaiken, 2005) الاتجاهات بأنها: المعتقدات والمشاعر المتعلقة بشخص أو حدث (سلباً، حياداً، إيجاباً).

وعرف حميدة (2013) الخصخصة بأنها: تحويل ملكية بعض المؤسسات الحكومية العامة أو جزء منها إلى القطاع الخاص من أجل الترشيد الاقتصادي ورفع الكفاءة.

ويعرفها الباحث بأنها: جملة المعتقدات والمشاعر لموظفي القطاع الحكومي تجاه برنامج الخصخصة بالمملكة والتحول التنظيمي في طبيعة العمل وقياس الأداء والمستحقات والمزايا والعقوبات ونحوها، وتقاس هذه المعتقدات والمشاعر بالدرجة التي يحصل عليها الموظف في مقياس الاتجاه نحو الخصخصة من إعداد الباحث.

مكونات الاتجاهات:

تتكون الاتجاهات من ثلاثة مكونات هي:

- ١- الذهني أو المعرفي (Cognition): وهي جملة الاستجابات الإدراكية للمواقف والأشياء وتتمثل في المعتقدات والمعارف المرتبطة بها.
- ٢- الانفعالي أو العاطفي (Emotion): وهي جملة الاستجابات العصبية والودية للمواقف والأشياء وتتمثل في النزعة التفضيلية أو غير التفضيلية النابعة عن المشاعر لتلك المواقف والأشياء.

٣- السلوكي أو (Behavior): وهي جملة الاستجابات الفعلية والحركية للمواقف والأشياء وتتمثل في الأعمال والتصرفات تجاه تلك الأشياء والمواقف (العنزى، 2006).

خصائص الاتجاهات:

للاتجاهات أربع خصائص يمكن اختصارها فيما يلي:

- ١- الاتجاهات عملية مكتسبة من خلال التعلم وليس لها أساس وراثي.
- ٢- الاتجاهات عبارة عن ميول ثابتة نسبياً يمكن تغييرها على مر الزمن.
- ٣- يمكن التنبؤ في عدة ظواهر نفسية من خلال الاتجاهات لما لها من تأثيرات ذهنية وانفعالية وسلوكية.
- ٤- تتكون الاتجاهات من خلال العلاقة بين الموقف والخبرة الشخصية للفرد.

التخصص في المملكة العربية السعودية:

يُعد برنامج التخصص هو أحد برامج تحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠) السبعة عشر، والذي تم اعتماده من مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية التابع لمجلس الوزراء (المنصة الوطنية الموحدة، 2023)، حيث يُعد البرنامج أحد ركائز الرؤية لدعم حركة التنمية الاقتصادية، ويهدف إلى تعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات وإتاحة الأصول الحكومية له، وذلك لتحسين جودة الخدمات المقدمة وتقليل تكاليفها المالية، ليكون الدور الحكومي فقط للتشريعات وبناء السياسات والإجراءات التنظيمية. ويعتمد البرنامج على ثلاثة ركائز أساسية في التخصص، هي: إرساء الأسس القانونية، إرساء الأسس المؤسسية، توجيه المبادرات الرئيسية (المركز الوطني للتخصيص، 2017).

أهمية الاتجاه نحو التخصص:

ينظر الكثير من المهتمين بالتخصص من منظور اقتصادي باعتبارها تساهم في رفع اقتصاد البلد (Shapiro & Willig, 2019 ; Bortolotti & Pinotti, 2003)، إلا أن التحول من الملكية العامة إلى الخاصة يتطلب تغيير جذري في الأنظمة مما يترتب عليه تغيرات نفسية واجتماعية وقانونية وغيرها، وبطبيعة الحال ينشأ من تلك

التغيرات انطباع خاص من الموظفين سواء كان سلبي أو إيجابي، ويفسر ذلك ما ذكره كاليو وميويسي (Kallio & Meeuwisse, 2016) في أن التفاعل حول الخصخصة لا يقل أهمية عن الأهداف الربحية للقطاعات العامة، ويؤكد أن اتجاهات الموظفين غالباً ما تكون خلف العوامل المالية وتختلف بين الموظفين باختلاف الوضع الاقتصادي سواء كان عالياً أو منخفضاً، وكذلك يختلف اتجاه الموظفين نحو الخصخصة باختلاف العمر حيث أنه كلما زاد عمر الموظفين كانت اتجاهاتهم نحو الخصخصة سلبية، فهم ينظرون أكثر للرعاية الاجتماعية التي تحققها القطاعات العامة.

النظرية المفسرة للاتجاهات:

للاتجاهات نظريات ونماذج كثيرة كل منها يقدم تفسيراً علمياً حسب المدارس والمناهج العلمية التي ينتمي لها أصحاب النظرية، ويمكن سرد النظريات المفسرة للاتجاهات فيما يلي:

المنحى الوظيفي لتفسير الاتجاهات (The Functional Approach to Attitude's) :(Study)

اعتمد كاتز (Katz, 1960) في نظريته على توفير إطار نفسي منهجي لدينامية الاتجاهات العامة والخاصة، فهو يعتقد أن الاتجاهات تتكامل مع الوظائف النفسية، وبالتالي فإن الوظائف هي من تشكل الاتجاهات وتحددها، ومن ثم يأتي تأثير تلك الاتجاهات على الإدراك والانفعالات والسلوك تبعاً لوحد أو أكثر من الوظائف النفسية الأربعة التي صنفها كاتز باعتبار أن لها الدور الرئيس في تحديد الاتجاهات، والوظائف الأربعة هي:

- ١- التكيفية Adjustive: ويطلق عليها النفعية وهي تشكل اتجاهات الأفراد لتلبية احتياجاتهم التي يستفيدون منها في حياتهم اليومية.
- ٢- الدفاعية عن الذات Ego-defensive: وهي تشكل اتجاهات الأفراد للتعامل مع النزاعات الداخلية.

٣- القيمة المعبرة Value-expressive: وهي تشكل اتجاهات الأفراد للحفاظ على هويتهم الشخصية والصورة الذاتية.

٤- وظيفة المعرفة knowledge: وهي تشكل اتجاهات الأفراد لتزويدهم وفهم لغموض العالم من حولهم.

ووصفت أدوار هذه الوظائف في تكوين الاتجاهات، بالإضافة إلى تحليل ملاءمتها للظروف التي تحدد تكوين تلك الاتجاهات وتغييرها.

وطبقاً لنظرية كاتز فإن الوظيفة التكيفية تشكل اتجاه الموظفين نحو التخصص باعتبارها يلبي احتياجاتهم في مدى ميلهم الانفعالي والمعرفي والسلوك تجاه التخصص سواءً كان هذا الميل سالباً أو موجباً، ووظيفة الدفاع عن الذات تساهم في عملية اتخاذ القرار وخفض التوتر حول مستقبلهم الوظيفي، بينما الوظيفة المعبرة فهي تساعد الموظفين تشكيل اتجاههم نحو التخصص بما يتناسب مع ذواتهم وهويتهم الشخصية، أما وظيفة المعرفة فهي تدفع الموظفين للتعرف أكثر على مزايا التخصص وعيوبها، وبالتالي تساعدهم في تشكيل اتجاهاتهم نحوها معرفياً.

ثانياً/ نية ترك العمل Turnover Intention:

تخلق ظاهرة ترك العمل أو حتى النية في تركه مشكلة للفرد والمنظمة، حيث تبذل المنظمات الجهود وإنفاق الأموال على تدريب الموظفين وتطويرهم على النحو الذي تتطلبه طبيعة عملهم، ومن ثم يأتي اختيار الموظفين على ترك العمل بالرغم من تلك الجهود، أدى ذلك إلى اهتمام الباحثين لتحديد أسباب ودوافع ترك العمل وآثاره السلبية، كما أدى هذا التدخل إلى محاولة الكشف عن العمليات الذهنية التي تؤدي إلى الرغبة في ترك العمل قبل حدوثه، ومعرفة أسباب النوايا التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل عن طريق تحديد تلك النوايا بدقة من خلال قياسها، وذلك تمهيداً للحد منها (Hongvichit, 2015).

عرفه موبلي (Mobley, 1982) بأنه الخطوة الأخيرة في عملية اتخاذ القرار في ترك العمل للعمل الحالي الفعلي فهي عملية ذات اتجاهات تتكون من عدة مراحل ابتداءً من التفكير ومروراً بالتخطيط وانتهاءً بالرغبة في ترك العمل.

ويعرفها الباحث بانها: هي رغبة الموظف في الانتقال إلى وظيفة أخرى خارج القطاع الذي يعمل به أو ترك وظيفته الحالية إما بالاستقالة أو التقاعد المبكر، وتقاس هذه الرغبة بالدرجة التي يحصل عليها الموظف على مقياس موبلي (Mobley, 1982) لنية ترك العمل ترجمة المهدي والحارثي (2022).
أسباب نية ترك العمل:

يمكن تلخيص نوعين من أسباب نية ترك العمل فيما يلي:

١- اتجاه الفرد نحو العمل (The Employee's Attitude Toward a Work):
ويكون في عوامل داخلية تتمثل في قلة الدافعية للعمل والاستياء وضعف الاستقرار وعدم الرغبة في إنجاز المهام وغيرها مما يؤدي إلى نية ترك العمل (Mobley, 1982).

٢- اتجاه الفرد نحو المنظمة (The Employee's Attitude Toward Organization):
وتتمثل في عوامل خارجه عن إرادة الفرد بسبب إدارة المنظمة في عدم تلبية احتياجات الفرد من وجهة نظره أو عدم تقدير جهوده أو التغيير في الأهداف والقيم بما لا يتناسب مع الفرد، بالإضافة إلى جميع ما تقوم به تجاه الموظف التي تؤدي إلى ضعف الارتباط بها (March & Simon, 1993).

النظريات المفسرة لنية ترك العمل:

تتعدد النظريات المفسرة لنية ترك العمل حسب ما يراد في تعريفها للنية أو في ماهية ترك العمل، والنظريتين التي تقدم تفسير علمي يبين مفهوم نية ترك العمل

حسب أهداف الدراسة هما نظرية السلوك المخطط لـ أجزن (Azjen) ونموذج مارش وسيمون (March & Simon) في التوازن التنظيمي، ويمكن تفصيلهما كما يلي:
نظرية السلوك المخطط (The Planned Behavior 1985 - 1991):
طور أجزن (Azjen) نظرية السلوك المخطط (The Planned Behavior) بعد نقده لنظرية السلوك المبرر (The Reasoned Action) لفيشين وأجزن (Azjen & Fishbein, 1975) التي تنظر إلى التصرفات باعتبارها مبررة حسب الاتجاهات، ووفقاً للنظرية فإن الاتجاهات تتفاعل مع المعايير الشخصية فينتج عنها النية ومن ثم السلوك. إلا أن نظرية السلوك المخطط ترى أن التصرفات تتم وفق بناء منظم يعتمد على معتقدات (Beliefs) الأفراد، ومدى تأثير تلك المعتقدات على تصرفاتهم، فالافتراض الرئيس للنظرية هو أن جميع تصرفات الأفراد مبنية على النية التي تحددتها ثلاث ركائز أو عوامل أساسية من المعتقدات:

- ١- المعتقدات السلوكية (Behavioral): وهي اتجاهات الأفراد نحو أمر معين وتقييمهم لنتائج تصرفاتهم التي ينوون القيام بها.
 - ٢- المعتقدات المعيارية (Normative): الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الأفراد من المجتمع حول التصرف الذي ينوون القيام به.
 - ٣- معتقدات الضبط أو السيطرة (Control): العوامل التي تسهل أو تعيق التصرفات التي ينوون القيام بها.
- يرى أجزن أن النية تتكون من تفاعل الركائز أو العوامل الثلاثة، ويمكن قياس مستوى نية الفرد للقيام بأمر معين من خلال المعتقدات السلوكية والمعيارية والضبط أو السيطرة حيث يمثل المجموع الكلي لهذه المعتقدات الثلاثة تجاه أمر معين نية الفرد للتصرف حول (Azjen, 1991 ; 1985).

الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة للدراسة الحالية محورين الاتجاه نحو التخصص - نية ترك العمل) ويمكن إيجازها كما يلي:

المحور الأول: الاتجاه نحو التخصص:

هدفت دراسة اوسبورن (Osborn, 1998) إلى الكشف عن الاتجاه نحو التخصص في بولندا والمجر والتشيك لثلاثة عشر قطاعاً، وعلاقة الاتجاه نحو التخصص بالاتجاه نحو التغيير الاقتصادي، والفروق تجاه التخصص وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، وأظهرت النتائج اتجاه عالي للتخصص مرتبط بالاتجاه للتغيير الاقتصادي، وأظهرت النتائج وجود فروق بين عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير العمر لصالح الأصغر سناً، ووفقاً لمتغير التعليم لصالح الأكثر تعليماً، ووفقاً لمتغير النوع لصالح الذكور ووفقاً لمتغير الدخل لصالح الدخل الأعلى.

وقدمت دراسة ويند وآخرون (Wated et al., 2008) تقييم عاملين (إيجابي - سلبي) التي تؤثر في الاتجاه نحو التخصص لدى عينة قوامها (٩٤٤) موظفاً في قطاعات متعددة بالاكوادور، وأوضحت النتائج عن وجود اتجاه إيجابي نحو التخصص متعلق بالفوائد الاقتصادية والفوائد التنظيمية، أعلى من اتجاه سلبي متعلق بعوامل قومية أو وطنية وطابع اجتماعي، وأسفرت عن وجود فروق بين موظفي القطاع العام والخاص في المعتقدات السلبية لصالح القطاع العام، وفروق في المعتقدات الإيجابية لصالح القطاع الخاص.

وهدف دراسة كاور وآخرون (Kaur et al., 2014) إلى الكشف عن اتجاه (٢٠٠) مزارع في الهند نحو تخصص الخدمات الزراعية ومدى ارتباط بعض المتغيرات الديموغرافية في الاتجاه نحو تخصص الخدمات الزراعية (العمر، التعليم، الوضع الاقتصادي، إلخ...)، وأظهرت نتائج الدراسة نسبة كبيرة من المزارعين نوو اتجاه عالي نحو تخصص الخدمات الزراعية بلغت ٦٦.٨٤٪، بينما ٤٧٪ منهم يفضلون تخصص الخدمات مع إظهار موقف

حيادي إلا أنه ٢٨.٤٦٪ منهم لا يفضلون تخصصاً الخدمات الزراعية، كما أن الاتجاه لم يتغير باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

وتناولت دراسة المطيري وآخرون (Al-Mutairi et al., 2014) معرفة اتجاه الموظفين نحو التخصص لدى (٢٣٨) موظف في ٢١ قطاع في الكويت، وأبدت عينة الدراسة رأيها في صعوبة تحقيق التخصص في الكويت نظراً لأن بعض الأهداف الخدمائية تتضمن مسؤولية اجتماعية لا يمكن للقطاع الخاص تحقيقها نتيجة أن الهدف الأساس للقطاع الخاص هو الربح مما يؤدي التخصص إلى مشكلات كثيرة مثل تسريح الموظفين وتقليل الإعانات من الدولة كما أن المزايا المالية للقطاع العام تتنافس الخاص ويصعب على القطاعات الخاصة منافستها، إلا أنه يمكن نجاحها في قطاعات الصناعة والاتصالات والخدمات الكمالية.

المحور الثاني: نية ترك العمل:

هدفت دراسة ترومب وآخرون (Tromp et al., 2010) إلى الكشف عن دور الضغط النفسي والدعم التنظيمي في الالتزام الفاعل ونية ترك العمل على عينة قوامها (٢٤٧) من موظفي الضيافة ذوي التعليم العالي في هولندا، وأظهرت النتائج بأن الضغط النفسي والدعم التنظيمي لهما دور بنية ترك العمل، كما أظهرت النتائج دور معدل جزئي للضغط النفسي في تأثير الدعم التنظيمي على نية ترك العمل، ودور معدل كامل للالتزام الفاعل في تأثير الدعم التنظيمي على نية ترك العمل.

وتعرفت دراسة تشو ولويس (Cho & Lewis, 2012) على الكشف عن أثر ممارسات الموارد البشرية على نية ترك العمل في جميع المراحل الحياة المهنية (الخبرة، العمر)، وعن مدى ارتباط نية ترك العمل بترك العمل الفعلي لدى عينة من الموظفين الفيدراليين في الولايات المتحدة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين نية ترك العمل وسلوك ترك العمل، بينما جاءت النتائج متباينة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية، مع تأثير واضح لممارسات الموارد البشرية في العلاقة بين النية والسلوك في ترك العمل.

وتناولت دراسة حيدر و ناصر (2014) التعرف على أثر انتهاك العقد النفسي بنية ترك العمل على عينة قوامها (١٢٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بسورية، وأسفرت النتائج عن وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي بنية ترك العمل. وبحثت دراسة سينار وآخرون (Çinar et al., 2014) في الكشف عن العلاقة بين السخرية التنظيمية وانعدام الأمان الوظيفي المتصور ونية ترك العمل، والتعرف على الفروق بين العينة في متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي) لدى (١٣٠) موظفاً مراكز الاتصال في محافظة أرضروم بتركيا، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين السخرية التنظيمية وانعدام الأمان الوظيفي المتصور ونية ترك العمل، كما أسفرت عن وجود فروق في متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية: العمر (لصالح العمر الأصغر)، المؤهل العلمي (لصالح المؤهل الأقل)، وعدم وجود فروق في المتغيرات الديموغرافية (النوع، والخبرة).

وجاءت دراسة كوهين وزملائه (Cohen et al., 2016) بالتنبؤ بترك العمل الفعلي من خلال النية في ترك العمل عبر (١٨٠) وكالة فيدرالية في الولايات المتحدة، وجاءت النتائج بأن نية ترك العمل تتنبأ بترك العمل الفعلي تنبؤاً ليس كبيراً بحيث أن النية بترك العمل تقدر ما نسبته ٤.٢٪ من ترك العمل الفعلي للموظفين.

وبحثت دراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2017) العلاقة بين الصراع (العمل - الأسرة) وبين نية ترك العمل وسلوك المواطنة التنظيمي لدى (٣٢٥) فرداً من موظفين وموظفات قطاع الخدمات السياحية في تايوان، بالإضافة إلى الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر والمؤهل العلمي والنوع) ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصراع (الأسرة - العمل) وبين نية ترك العمل، وعلاقة ارتباطية سالبة بين الصراع (الأسرة - العمل) وبين سلوك المواطنة التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في

متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، مؤهل العلمي)، وأظهرت فروق في متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الديموغرافي (النوع) لصالح الذكور.

وخلصت دراسة سريفاستفا واجروال (Srivastava & Agrawal, 2020) في كشفها عن نية ترك العمل أثناء مقاومة الموظفين للتغيير بالإضافة إلى الدور الوسيط (Mediator) للإرهاق الوظيفي والدور المعتدل (Moderator) للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين نية ترك العمل ومقاومة التغيير لدى عينة قوامها (٤١٠) موظف من عدة قطاعات خاصة في مدينة دهلي بالهند، حيث وجدت النتائج أن مقاومة التغيير تسبق نية ترك العمل، ودور وسيط للإرهاق الوظيفي ودور معدل كبير للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين نية ترك العمل ومقاومة التغيير.

وأجريت دراسة اوبينج (Obeng et al., 2020) للكشف عن العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي ونية ترك العمل، والدور الوسيط للضغط النفسي ومعنويات الموظفين في العلاقة، على عينة قوامها (٣٤١) موظفاً في شركات الادخار والقروض في غانا، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين انعدام الامن الوظيفي على نية ترك العمل، كما أنه يوجد دور وسيط للضغط النفسي ومعنويات الموظفين في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي ونية ترك العمل.

وتناولت دراسة براتاما وآخرون (Pratama et al., 2022) إلى تأثير الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على نية ترك العمل والدور الوسيط للتنظيم الشخصي، على عينة قوامها (١٢٣) موظفاً في فييري دارما ماندي في اندونيسيا، وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لهما تأثير سلبي جزئياً على نية ترك العمل، وأن التنظيم الشخصي ليس له دور وسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، وله دور وسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي ونية ترك العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح فيما سبق أن أغلب الدراسات تم تطبيقها على الموظفين الإداريين بما يتوافق مع عينة الدراسة الحالية، حيث يعتبر جميعهم من الموظفين، ومن حيث النتائج أظهرت دراسة اوسبورن (Osborn, 1998) عن وجود فروق في الاتجاه نحو الخصخصة في المتغيرات الديموغرافية لصالح العمر الأصغر على حساب العمر المتوسط والعمر الأكبر ولصالح الأعلى تعليماً على حساب التعليم المتوسط والتعليم المتدني وللذكور على حساب الإناث ولصالح الدخل الأعلى على حساب الدخل المتوسط والدخل المتدني. ولم تظهر فروق في الاتجاه نحو الخصخصة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية في دراسة كاور (Kaur et al., 2014)، وأظهرت دراسة المطيري وآخرون (Al-Mutairi, et al, 2014) اتجاه منخفض نحو الخصخصة بسبب اعتمادهم على الحكومة في كثير من الخدمات والمزايا المالية بحيث لا ترى عينة الدراسة إمكانية توفرها في القطاع الخاص، وأظهرت نتائج دراسات متعددة تأثير عدة متغيرات على نية ترك العمل (Tromp, et al, 2010 ؛ Cho & Lewis, 2012 ؛ حيدر وناصر، 2014)، وأسفرت نتائج كوهين وزملائه (Cohen et al., 2016) عن إمكانية التنبؤ بترك العمل من خلال نية ترك العمل، كما أن نتائج دراسة سريفاستفا واجروال بينت أن مقاومة التغيير التنظيمي تؤدي إلى ارتفاع نية ترك العمل لدى الموظفين وتزداد العلاقة بينهما بتأثير وسيط من الإرهاق الوظيفي ودور معدل كبير من الدعم التنظيمي المُدرَك (Srivastava & Agrawal, 2020). وبناء على ما سبق يمكن صياغة فرضيات

الدراسة كما يلي:

فرضيات الدراسة:

بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة تفترض الدراسة ما يلي:

- ١- يوجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الاتجاه نحو الخصخصة ونية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

٢- يوجد فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في المتغيرات (الاتجاه نحو التخصص - نية ترك العمل) وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث) لصالح الذكور.

٣- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة لمتغيري الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والخبرة، والمؤهل العلمي).

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الارتباطي والمقارن) لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية العساف (1995).

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة من مجتمع الدراسة باستخدام العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغ قوام عينة الدراسة (468) موظفاً، كما سيتراوح أعمارهم بين (18-60) سنة، من الجنسين ذكور وإناث، باختلاف خبراتهم ومؤهلاتهم.

ويمكن تقسيم عينة الدراسة وفقاً للعينة العشوائية الطبقية كما في الجدول رقم (١):

الجدول رقم (١) وصف خصائص عينة الدراسة

المتغير الديموغرافي	الفئة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	345	73.7%
	أنثى	123	26.3%
	المجموع	468	100 %
العمر	أقل من (٣٠) سنة	54	00.8%
	من (٣١) سنة إلى (٤٥) سنة	262	54.2%
	ر من (٤٥) سنة	152	45.0%
	المجموع	468	100 %
المؤهل العلمي	دبلوم فما دون	140	17.1%

55.0%	238	بكالوريوس	
27.9%	90	دراسات عليا	
100 %	468	المجموع	
17.1%	92	أقل من (١٠) سنوات	الخبرة المهنية
52.7%	268	من (١٠) سنوات إلى (٢٥) سنة	
30.2%	108	أكثر من (٢٥) سنة	
100 %	468	المجموع	

أدوات الدراسة:

أولاً/ مقياس الاتجاه نحو التخصص:

من بناء الباحث وفقاً لنظرية الاتجاه الوظيفي لدانيل كاتز (Katz, 1960) وتم بناء المقياس في ثلاثة أبعاد، ذهني (معرفي)، انفعالي، سلوكي.
أ- صدق المقياس:

تم استخراج صدق الاتساق الداخلي وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (٢):
جدول (٢) معامل الارتباط بين فقرات مقياس الاتجاه نحو التخصص والبعاد الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
١	الذهني (المعرفي)	0.85	0.01
٢		0.85	0.01
٣		0.81	0.01
٤		0.82	0.01
٥		X	غير دالة إحصائياً
٦		0.84	0.01
١	الانفعالي	0.76	0.01
٢		0.68	0.01
٣		0.8	0.01
٤		0.69	0.01

0.01	0.78	السلزكي	٥
0.01	0.67		٦
0.01	0.58		١
0.01	0.63		٢
0.01	0.51		٣
0.01	0.72		٤
0.01	0.58		٥
0.01	0.62		٦

يتبين من الجدول رقم (٢) بأن قيم معاملات ارتباط متوسط فقرات استبيان الاتجاه نحو التخصص مرتبطة مع البعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة (0.01)، باستثناء الفقرة الخامسة من البعد المعرفي التي لم ترتبط مع البعد، وتم حذف الفقرة نظراً لعدم ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه، مما يعني استمرار المقياس بسبعة عشر فقرة، نظراً لتمتعها بصدق اتساق داخلي بين متوسط وعالٍ.

جدول (٣) معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو التخصص والدرجة الكلية

مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.92	المعرفي
0.01	0.93	الإنفعالي
0.01	0.89	السلوكي

يتبين من الجدول رقم (٣) بأن قيم معاملات ارتباط متوسط أبعاد استبيان الاتجاه نحو التخصص مرتبطة مع الدرجة الكلية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يعني أن المقياس بشكل عام مستمر بأبعاده الثلاثة، ويتمتع بصدق اتساق داخلي عالٍ.
ب- ثبات المقياس:

تم اختبار ثبات الفاكرونباخ وثبات التجزئة النصفية لمقياس الاتجاه نحو التخصص، وجاءت نتائج اختبار الثبات كما هو مبين في الجدول رقم (٤):
جدول (٤) درجات ثبات مقياس الاتجاه نحو التخصص

التجزئة النصفية	الفاكرونباخ	البعد
0.87	0.9	المعرفي
0.82	0.82	الانفعالي
0.64	0.66	السلوكي
0.73	0.9	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (٤) أن قيم ثبات الفاكرونباخ وثبات التجزئة النصفية لمقياس الاتجاه نحو الخصخصة هي قيم عالية، مما يعني ثبات مقياس الاتجاه نحو الخصخصة بكافة أبعاده وفقراته.

ثانياً/ مقياس نية ترك العمل:

تم استخدام مقياس موبلي وآخرون (Mobley et al., 1978)، (أحادي البعد) لقياس متغير نية ترك العمل لدى عينة الدراسة، من ترجمة المهدي والحارثي (2022).

أ- صدق المقياس:

تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، واستخراج صدق الاتساق الداخلي لقياس معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (٥):

جدول (٥) معامل الارتباط بين فقرات مقياس الأمان الوظيفي والدرجة الكلية

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
١	0.77	0.01
٢	0.89	0.01
٣	0.91	0.01
٤	0.85	0.01
٥	0.7	0.01

يتبين من الجدول رقم (٥) بأن قيم معاملات ارتباط متوسط فقرات الاستبيان الخمسة مرتبطة مع متوسط مجموع درجات الاستبيان الكلي عند مستوى دلالة

(0.01)، مما يعني أن المقياس بشكل عام مستمر بخمس فقرات، ويتمتع بصدق اتساق داخلي عالٍ.

وتم حساب الصدق التلازمي باستخدام مقياس نية ترك العمل (أحمد، ٢٠٢١) كمحك لاستخراج درجة الصدق التلازمي، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (٦):
جدول (٦) نتائج معاملات ارتباط بين نية ترك العمل ونية ترك العمل المحكي

مقياس نية ترك العمل						الفقرات	
المجموع	٥	٤	٣	٢	١		
0.58**	0.55**	0.39**	0.53**	0.48**	0.45**	١	مقياس نية ترك العمل المحكي
0.45**	0.23**	0.39**	0.32**	0.41**	0.5**	٢	
0.54**	0.28**	0.39**	0.41**	0.47**	0.6**	٣	
0.61**	0.49**	0.4**	0.58**	0.53**	0.54**	٤	
0.54**	0.29**	0.43**	0.56**	0.53**	0.39**	٥	
0.69**	0.33**	0.53**	0.55**	0.69**	0.75**	٦	
0.76**	0.49**	0.59**	0.66**	0.7**	0.72**	المجموع	

** مستوى دلالة عند (0.01).

يتبين من الجدول رقم (٦) بأن معاملات ارتباط فقرات مقياس الأمان الوظيفي للدراسة مع فقرات مقياس الأمان الوظيفي المحكي بين متوسطة وفوق المتوسط عند مستوى دلالة (0.01)، كما أن معامل ارتباط الدرجة الكلية لكلا المقياسين بلغت (0.76) عند مستوى دلالة (0.01)، وهي قيمة فوق المتوسط، ما يعني استمرار المقياس بخمس فقرات.

ب- ثبات المقياس:

تم اختبار ثبات الفاكرونباخ لمقياس نية ترك العمل، وثبات التجزئة النصفية، وجاءت نتائج اختبار الثبات كما في الجدول رقم (٧):

جدول (٧) درجات ثبات مقياس نية ترك العمل

التجزئة النصفية	الفاكرونباخ
٠.٨١	٠.٨٨

يتبين من الجدول (٧) أن قيمة ثبات الفاكرونباخ لمقياس نية ترك العمل بلغت (0.88) وهي قيمة عالية، كما أن قيمة ثبات التجزئة النصفية بلغت (0.81) وهي قيمة عالية أيضاً، مما يعني ثبات مقياس نية ترك العمل بكافة فقراته.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية وفق البرنامج الإحصائي (SPSS):

١- معامل ارتباط بيرسون (Person) لمعرفة العلاقة بين متغيري الدراسة لاختبار فرض الدراسة الأول.

٢- اختبار "ت" (T test) لمعرفة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في المتغيرات (الاتجاه نحو التخصص، نية ترك العمل) وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) لاختبار فرض الدراسة الثاني.

٣- تحليل التباين الأحادي (One-Way-ANOVA) لمعرفة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في المتغيرات (الاتجاه نحو التخصص، نية ترك العمل) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والخبرة، والمؤهل العلمي)، لاختبار فرض الدراسة الثالث.

نتائج الدراسة:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الحالية، ومقارنتها بالدراسات السابقة.

السؤال الأول:

هل توجد علاقة بين درجات الاتجاه نحو التخصص ودرجات نية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

وللإجابة عن السؤال الأول تم اختبار الفرضية التي تنص على أنه "يوجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة".

ولتحقيق هذا الفرض تم إجراء معامل ارتباط بيرسون (Person) لدرجات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو التخصص ومقياس نية ترك العمل، كما يبين الجدول رقم (٨).

جدول (٨) نتيجة العلاقة بين الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل

عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٤٦٨	- ٠.٢٠٠	٠.٠٠٠

يتبين من الجدول رقم (٨) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل لدى موظفي القطاعات الحكومية السعودية المستهدفة في برنامج التخصص، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٢) درجة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وبالتالي تم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية بين درجات متوسطات الاتجاه نحو التخصص ودرجات متوسطات نية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أنه كلما ارتفع الاتجاه نحو التخصص لدى موظفي القطاعات الحكومية السعودية المستهدفة في برنامج التخصص انخفض لديهم النية في ترك العمل والعكس.

السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أراء عينة الدراسة في المتغيرات (الاتجاه نحو التخصص - نية ترك العمل) وفقاً للمتغير الديموغرافي النوع (الذكور والإناث)؟

وللإجابة عن السؤال الثاني تم اختبار الفرضية الثانية التي تنص على أنه "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في المتغيرات (الاتجاه نحو التخصص - نية ترك العمل) وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث) لصالح الذكور لدى أفراد عينة الدراسة". ولتحقيق هذا الفرض تم إجراء اختبار ت (t test) لدرجات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو التخصص ومقياس نية ترك العمل.

أولاً/ نتائج اختبار ت لدرجات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو التخصص:

جدول (٩) نتيجة اختبار "ت" في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو الخصخصة طبقاً لمتغير النوع

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	متوسط الدرجات	عدد العينة	
٠.٦٠٠	٤٦٦	٠.٢٧٥	٠.٧٥٥	٣.١٧٦	٣٤٥	الذكور
			٠.٧٥٩	٣.٢٠٢	١٢٣	الإناث

يتبين من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في متوسط درجات الاتجاه نحو الخصخصة، حيث جاءت مستوى الدلالة أكثر من (٠.٠٥) وبالتالي تم رفض الفرض البديل الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو الخصخصة وفقاً لمتغير الجنس (الذكور - الإناث)، وقبول الفرض الصفري.

ثانياً/ نتائج اختبار ت لدرجات أفراد العينة على مقياس نية ترك العمل:

جدول (١٠) نتيجة اختبار "ت" في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل طبقاً لمتغير النوع

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	متوسط الدرجات	عدد العينة	
٠.٧١٤	٤٦٦	٠.١٣٥	٠.٤٤٤	٣.٠٧٥	٣٤٥	الذكور
			٠.٤٤٨	٢.٩٨٢	١٢٣	الإناث

يتبين من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في متوسط درجات نية ترك العمل، حيث جاءت مستوى الدلالة أكثر من (٠.٠٥) وبالتالي رفض الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث)، وقبول الفرض الصفري.

السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في المتغيرات (الاتجاه نحو التخصص - نية ترك العمل) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)؟

وللإجابة عن السؤال الثالث تم اختبار الفرضية الثالثة، والتي تنص على أنه "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في متغيري الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر - الخبرة - المؤهل العلمي)".

ولتحقيق هذا الفرض تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدرجات أفراد العينة على مقياس الأمان الوظيفي، كما تبين الجداول رقم (١١ - ١٦).

أولاً/ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة على مقياس الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير العمر:

جدول (١١) نتيجة تحليل التباين في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص طبقاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠.٠٣٦	٣.٣٥٠	٢.١٢٠	٢	٤.٢٤١	بين المجموعات
		٠.٦٣٣	٤٦٥	٢٩٤.٢٧٢	داخل المجموعات
			٤٦٧	٢٩٨.٥١٢	الكلي

يتبين من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير العمر، حيث جاءت مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) وبالتالي تم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير العمر لصالح العمر الأقل (٣٠ سنة فأقل).

ثانياً/ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة على مقياس نية ترك العمل وفقاً لمتغير العمر:

جدول (١٢) نتيجة تحليل التباين في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل طبقاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠.٠٠٠	٢٣.١٦	٢٨.٦٩٦	٢	٥٧.٣٩٣	بين المجموعات
		١.٢٣٩	٤٦٥	٥٧٦.٠٩٦	داخل المجموعات
			٤٦٧	٦٣٣.٤٨٩	الكلي

يتبين من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة ف تقريباً (٢٣) درجة عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبالتالي تم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير العمر لصالح العمر الأكبر (٤٦ سنة فأكثر).

ثالثاً/ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة على مقياس الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير الخبرة:

جدول (١٣) نتيجة تحليل التباين في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص طبقاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠.٣٤٦	١.٠٦٥	٠.٦٨٠	٢	١.٣٦١	بين المجموعات
		٠.٦٣٩	٤٦٥	٢٩٧.١٥٢	داخل المجموعات
			٤٦٧	٢٩٨.٥١٢	الكلي

يتبين من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير الخبرة، حيث جاءت مستوى دلالة أكبر من (٠.٠٥) وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير الخبرة. رابعاً/ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة على مقياس نية ترك العمل وفقاً لمتغير الخبرة:

جدول (١٤) نتيجة تحليل التباين في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل طبقاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠.٠٠٠	١٤.٢٣٦	١٨.٢٧٥٨	٢	٣٦.٥٥	بين المجموعات
		١.٢٨٤	٤٦٥	٥٩٦.٩٣٩	داخل المجموعات
			٤٦٧	٦٣٣.٤٨٩	الكلي

يتبين من الجدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة ف تقريباً (١٤.٢٣٦) درجة عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبالتالي تم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الأكثر (٢٦ سنة فأكثر).
خامساً/ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة على مقياس الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (١٥) نتيجة تحليل التباين في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص طبقاً لمتغير المؤهل

مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠.١٧٦	١.٧٤٣	١.١١٠	٢	٢.٢٢١	بين المجموعات
		٠.٦٣٧	٤٦٥	٢٩٦.٢٩٢	داخل المجموعات
			٤٦٧	٢٩٨.٥١٢	الكلي

يتبين من الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت مستوى دلالة أكبر من (٠.٠٥) وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التخصص وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
سادساً/ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة على مقياس نية ترك العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (١٦) نتيجة تحليل التباين في الفروق بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل طبقاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠.٠٠٠٠	١٠.٥٨٠	١٣.٧٨٦	٢	٢٧.٥٧١	بين المجموعات
		١.٣٠٣	٤٦٥	٦٠٥.٩١٨	داخل المجموعات
			٤٦٧	٦٣٣.٤٨٩	الكلي

يتبين من الجدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف تقريباً (١٠.٦) درجة عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبالتالي تم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في نية ترك العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي الأقل (دبلوم فما دون).

مناقشة النتائج:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف العلاقة بين الاتجاه نحو التخصص وبين نية ترك العمل لدى موظفي القطاعات الحكومية السعودية المستهدفة في برنامج التخصص، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين متغيري الدراسة (الاتجاه نحو التخصص، نية ترك العمل) والمقارنة فيهما بين النوع (الذكور والإناث) والمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة).

ويمكن تفسير نتائج الدراسة على النحو التالي:

جاءت نتائج الفرضية الأولى عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاتجاه نحو التخصص ونية ترك العمل لدى أفراد عينة الدراسة، وجاءت نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع دراسة سريفاستفا واجروال (Srivastava & Agrawal, 2020) في ارتفاع نية الموظفين لترك العمل لدى الموظفين أثناء مقاومة التغيير، باعتبار أن التخصص هي تغير في نقل الملكية من العام إلى الخاص (حميدة 2013)، وظهرت نتائج الدراسة الحالية اتجاه عالٍ نحو التخصص أي أن مقاومة التغيير لديهم ضعيفة وارتباطها

السالب مع نيتهم لترك العمل. ويمكن تفسير ذلك في أن ارتفاع اتجاهات عينة الدراسة نحو الخصخصة ناتج عن تقييم إيجابي لها من وجهة نظرهم وفقاً لآرائهم الشخصية مما أسفر عنه ارتباط سلبي في نيتهم لترك العمل، يذكر أجزن في نظريته للسلوك المبرر أن اتجاهات الأفراد تتفاعل مع المعايير الشخصية فينتج عنها النية، وفي نظريته للسلوك المخطط يرى بأن نية الأفراد مبنية على نواياهم التي تحددها المعتقدات تتركز على عوامل ذكر منها العوامل السلوكية التي تتمثل في تقييم الأفراد لنتائج تصرفاتهم التي ينوون القيام بها وفقاً لاتجاهاتهم (Azjen, 1991 ; 1985)، وبالتالي يمكن الاستنتاج بأن انطباعات الموظفين نحو الخصخصة ناتجة عن اعتقادهم الجيد بها ونظرتهم الإيجابية وذلك حسب ما لديهم من معايير شكلت اتجاهاتهم، مما أدى إلى نيتهم في البقاء بالمنظمة بعد تقييمهم لنواياهم بالمغادرة أو البقاء.

وأُسفرت نتائج الفرضية الثانية بعدم وجود فروق في متغيرات الدراسة (الاتجاه نحو الخصخصة - نية ترك العمل) بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث)، بتوافق نتائج الدراسة الحالية لنتائج دراسة اوسبورن (Osborn, 1998) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو الخصخصة وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث) لصالح الذكور، ودراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2017) في وجود فروق في نية ترك العمل وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث) لصالح الذكور. ويمكن تفسير ذلك في أن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث قد يرتبط بمتغيرات مختلفة تتعلق بالوعي والثقة، ويرى الباحث أن كلا الجنسين يخبرون اتجاه نحو خصخصة القطاعات الحكومية على نحو غير متباين كما أن نواياهم لترك العمل لم تُحدث فروق بشكل ملحوظ، مما يوجه الانتباه إلى السياق الثقافي عند تفسير نتائج الدراسة الحالية، بحيث تساهم العوامل المحيطة في التأثير بالتغيرات السلوكية والوظيفية على نحو سواء، وبالتالي لم تؤثر أي عوامل شخصية وانفعالية في متغيرات الدراسة الحالية بالفروق بين أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع (الذكور - الإناث).

وأظهرت نتائج الفرضية الثالثة وجود فروق وفقاً لمتغير العمر في الاتجاه نحو التخصصية لصالح العمر الأقل، وفي نية ترك العمل لصالح العمر الأكبر، ويمكن تفسير ذلك في الاعتياد على أنظمة القطاع الحكومي أظهرت مقاومة في التغيير مع ارتفاع العمر، بينما يتبين الحماسة في تطبيق برنامج التخصصية لدى الأفراد الأقل عمراً، وفي طبيعة الحال يكون الأفراد الأقل عمراً أكثر جرأة واندفاعاً على أمور شتى، وبالتالي يكون اتجاههم نحو التخصصية أكثر من أفراد مرحلة متوسط العمر والأكبر عمراً، في حين عدم قبول الأفراد الأكبر عمراً في اتجاههم نحو التخصصية لتغيير والتحول من القطاع الحكومي إلى الخاص، يظهر لديهم النية في ترك العمل أعلى من غيرهم في مرحلة متوسط العمر والأعمار الأقل، ونستنتج أنه كلما زاد العمر قل الاتجاه نحو التخصصية وارتفعت نية ترك العمل، وفي المقابل كلما قل العمر ارتفع الاتجاه نحو التخصصية وانخفضت النية في ترك العمل. وبينت نتائج الفرض السابع عدم وجود فروق وفقاً لمتغير الخبرة في الاتجاه نحو التخصصية، بينما أظهرت وجود فروق وفقاً لمتغير الخبرة في نية ترك العمل لصالح الخبرة الأكثر، وجاءت نتائج الدراسة الحالية مخالفة لدراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل وفقاً للمتغير الديموغرافي (الخبرة).

ويمكن تفسير ذلك في أن الوعي ببرنامج التخصصية ومستهدفاته أدى إلى عدم التباين في الاتجاه نحو التخصصية لدى جميع فئات المتغير الديموغرافي الخبرة، وبالتالي يكون مهما ارتفعت الخبرة أو انخفضت فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو التخصصية تكون متوازية، وبالرغم من وجود فروق في نية ترك العمل وفقاً للمتغير الديموغرافي (الخبرة) لصالح الخبرة الأكثر فإن ذلك من وجهة نظر الباحث يعود إلى إدراك أهمية التخصصية في القطاع الحكومي للمنظمات على مستوى مهني في الإنتاجية وارتفاع مستوى الأداء والجودة ونحوها، إلا أنه غير مجدي على مستوى شخصي أي المنفعة العائدة إلى الموظفين ذوو الخبرة العالية، وبالتالي يدعمون فكرة تخصصية القطاع

الحكومي مع نية ترك العمل لمن هم أقل خبرة وذلك للاستفادة من عوائد التقاعد في النظام العام وكذلك مع ما يقدمه برنامج التخصيص في مستهدفاته للفئات الأقل خبرة للتحويل إلى أنظمة القطاع الخاص في المزايا المالية ونحوها. كما أسفرت نتائج الفرض السابع عن عدم وجود فروق وفقاً للمتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي) في الاتجاه نحو التخصص، بينما أظهرت النتائج وجود فروق وفقاً للمتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي) في نية ترك العمل لصالح المؤهل العلمي الأقل، وجاءت نتائج الدراسة الحالية مخالفة لنتائج دراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل وفقاً للمتغير الديموغرافي المؤهل العلمي، ويمكن تفسير ذلك في إدراك الموظفين لمزايا تخصصات القطاعات الحكومية وما ينتج عنها من تحسن ظروفهم المهنية والمادية إلا أنه يستهدف في مزاياه المؤهلات الأعلى أكثر من المؤهلات الأقل، وبالتالي يرى الباحث أن الموظفين لديهم ميل وقبول لتطبيق برنامج التخصيص في القطاعات الحكومية والتمتع في مزاياه مع مخاوف للمؤهلات الأقل في تهديد مهني لمستقبلهم وظهور نوايا لترك العمل.

التوصيات:

- ١- تبني استراتيجيات تأخذ بعين الاعتبار تأثير عمليات التخصص على نية ترك العمل لدى الموظفين، والتواصل الفعال والشفاف حول خطط التخصص وآثارها المتوقعة يمكن أن يقلل نية ترك العمل.
- ٢- تطوير برامج توعوية تشجع على اتخاذ موظفي القطاع الحكومي للخطوات الإيجابية نحو التخصص، وتقديم مزايا وفرص تطوير مهني تُحفز الموظفين على التكيف مع تحولات التخصص.
- ٣- تعزيز قدرات الإدارة في التعامل مع تحديات التخصص وتأثيرها المحتمل على نية ترك العمل، وتنظيم دورات تدريبية وورش عمل للمدراء والقادة لتعزيز مهاراتهم في إدارة العمليات التحويلية.

٤- يُشدد على أهمية دراسة تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على نية ترك العمل خلال عمليات الخصخصة، ويمكن أن تتسم الثقافة التنظيمية بالتحفيز والشفافية لتعزيز استقرار الموظفين.

٥- تتناسب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع تحولات الاقتصاد الوطني لتخلق بيئة عمل مستدامة تتفاعل مع المتغيرات الاقتصادية لتلعب دورًا في الحفاظ على استقرار الموظفين وتقليل نيتهم لترك العمل.

المراجع:

أولاً/ المراجع العربية:

- حميدة، مختار. (٢٠١٣). *الخصخصة عن طريق الأسواق المالية*. مكتبة حسن العصرية للنشر والطباعة والتوزيع.
- رؤية ٢٠٣٠٢ المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). *الأهداف الاستراتيجية وبرامج تحقيق الرؤية*. <https://www.vision2030.gov.sa/ar>
- شحاته، حسن. والنجار، زينب. (٢٠٠٣). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. الدار المصرية اللبنانية.
- العساف، أحمد عارف. (٢٠٠٨). *سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين في شركة الأسمنت الأردنية كنموذج*. مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، ١٣٩ - ١٦٤.
- العساف، صالح حمد. (٢٠١٣). *المدخل إلى البحث فب العلوم السلوكية (ط.٢)*. الرياض. دار الزهراء.
- العنزي، فلاح محروت. (٢٠٠٦). *علم النفس الاجتماعي (ط.٤)*. المؤلف.
- المركز الوطني للتخصيص. (٢٠١٧). *القطاعات المستهدفة (المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠)*.

<https://www.ncp.gov.sa/ar/Pages/Targeted-Sectors.aspx>

المنصة الوطنية الموحدة. (٢٠٢٣). مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

[/https://www.my.gov.sa](https://www.my.gov.sa)

معروف، أنس ومحمود، يزن والأطرقجي، أسامة. (٢٠١٨). الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية - دراسة حالة في الجامعات الأهلية - أربيل - مجلة جامعة جيهان - أربيل العلمية، ٢، ٢٨٣ - ٣٠٠.

المهدي، ياسر الهنداوي، و الحارثي، خالصة سالم. (٢٠٢٢). الرضا عن مهنة التدريس كمتغير وسيط في العلاقة بين دعم المدير ونية ترك العمل لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ١٦ (٣)، الصفحات ٢١١-٢٢٥.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢١). سوق العمل والحماية الاجتماعية (الفصل الحادي عشر). <https://www.stats.gov.sa/ar/1017>.

وثيقة رؤية ٢٠٣٠. (ص ٦٧، ٢٠١٦). نبذة تعريفية عن رؤية ٢٠٣٠.

[/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview)

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

Adams, D., & Porter, L. (2016). Exploring turnover intention: A review of theories and future research directions. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 9 (1), 53 - 64. <http://ijbesar.teiemt.gr>

Al-Mutairi, A., Naser, K., & Fayez, F. (2014). Employees and Managers Attitude towards Privatization Programs: Evidence from an Emerging Economy. *International Journal of Economics and Finance*, 6 (12), 95-109. doi:10.5539/ijef.v6n12p95

APA. (2022). *APA Dictionary of Psychology*. Retrieved from American Psychological Association: <https://dictionary.apa.org>

Azjen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior In Action control*. Springer.

- Azjen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179 - 211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Azjen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82 (2), 261 - 277. <https://doi.org/10.1037/h0076477>
- Bridges, W., & Kaufman, G. (2018). Why Invest in Job Security? *The Journal of Developmental Economics*, 28 (2), 233 - 253. <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-development-economics>
- Bortolotti, B., & Pinotti, P. (2003). The Political Economy of Privatization. *The Political Economy of Privatization* (1 - 58). Milano: Fondazione Eni Enrico Mattei.
- Chaiklin, H. (2011). Attitudes, behavior, and social practice. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 38 (1), 31-54. doi:10.15453/0191-5096.3583
- Chen, Y., & Zoega, G. (2008). Aging and Job Security. *Department of Economic Studies*, 206, 1-24.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of public personnel administration*, 32 (1), 4-23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, I. (2014). The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Social and Behavioral Sciences*, 150 (1), 429-437. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.045
- Cohen, G., Blake, R., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36 (3), 240-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Colle, R. (2008). *L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés: le rôle du sentiment d'auto-détermination*. Doctoral dissertation ANRT.

- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2005). *attitude research in the 21st century: the current state of knowledge* (Vols. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (743–767). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Henkel, J. W. (2009). Turnover Intentions: Investigating the Drivers and Possible Countermeasures. *International Journal of Manpower*, 30 (7), 592 - 607.
<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0143-7720>
- Hongvichit, S. (2015). The research progress and prospect of employee turnover intention. *International Business Research*, 8 (6), 218 - 223. <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n6p218>
- Human, L., Biesanz, J., & Dunn, E. (2012). Your Best Self Helps Reveal Your True Self Positive Self-Presentation Leads to More Accurate Personality Impressions. *Social Psychological and Personality Science*, 3 (1), 23 - 30.
<https://doi.org/10.1177/1948550611407689>
- Igalens, J. (1999). *Turn-over. LE DUFF R.(sous la direction de), Encyclopédie de Gestion et du Management*. EGM, Dalloz.
- Kallio, J., & Meeuwisse, A. (2016). Social workers' attitudes to privatization in five countries. *Journal of social work*, 16 (2), 174 - 195. <https://doi.org/10.1177/1468017314568850>
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. (24, Ed.) *Public opinion quarterly*, 163 - 204.
<https://doi.org/10.1086/266945>
- Kaur, J., Shehrawat, P., & Peer, Q. (2014). Attitude of farmers towards privatization of agricultural extension services. *Agricultural Science Digest-A Research Journal*, 34 (2), 81-86. <https://doi.org/10.5958/0976-0547.2014.00020.2>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. John Wiley.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). *Organization* (Vol. 2). Blackwell Publishers.
- Manalo, E. (2017). The Prediction of Employee Turnover Intention and its Effects on Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*, 12 (9), 78 - 93.

- <https://www.iises.net/international-journal-of-business-management.html>
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63 (4), 408-418.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, Consequences and control*. Reading Addison Wesley.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. *Management*, 10 (2), 35-35. doi:10.5923/j.mm.20201002.01
- Oi, L., Lim, L., Hashim, H., & Chan, P. (2009). Understanding the Link between Human Capital and Employee Turnover Intention: An Exploratory Study. *Asian Academy of Management Journal*, 14 (1), 29 - 48.
<https://ejournal.usm.my/aamj/index>
- Osborn, E. (1998). Attitudes toward privatization in Poland, Hungary, and the Czech Republic: A cross-national comparison. *International journal of sociology*, 28 (2), 36-64.
<https://doi.org/10.1080/15579336.1998.11770177>
- Pratama, E. N., Pratama, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6 (1), 74-82.
doi:10.33050/atm.v6i1.1722
- Rivai, H. A. (2015). Link Between Justice Perceptions, Job Satisfaction, Affective Commitment, and Turnover Intent: A Survey From Private Hospitals in Indonesia. Australasian Conference on Business and Social Sciences (pp. 1250-1263). Sydney, Australia: Journal of Developing Areas.
- Shapiro, C., & Willig, R. D. (2019). *Economic rationales for the scope of privatization. In The political economy of public sector reform and privatization*. Routledge.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout

- and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33 (7), 1431-1447.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Tromp, D. M., van Rheede, A., & Blomme, R. J. (2010). The relationships between psychological strain, organizational support, affective commitment and turnover intentions of highly educated hospitality employees. (J. S. Chen, Ed.) *Emerald Group Publishing Limited*, 6, 117-134.
[https://doi.org/10.1108/S1745-3542\(2010\)0000006011](https://doi.org/10.1108/S1745-3542(2010)0000006011)
- Wated, G., Sanchez, J., & Gómez, C. (2008). A two-factor assessment of the beliefs that influence attitudes toward privatization. *Group & Organization Management*, 33 (1), 107-136.
<https://doi.org/10.1177/1059601106291069>
- Wicker, D. (2010). *Attitude is #1 An interactive guide to determine the correct attitude in real-life situations*. Authorhouse.